

ÇALIŞMA HAYATININ DENETİMİNDE YETKİLİ KİŞİLER TARAFINDAN DÜZENLENEN TUTANAKLARIN İSPAT GÜCÜ

*In The Control of Working Life, Weight-of-Evidence of
Proceedings Organized By Authorities*

Doç. Dr.Halil YILMAZ*

ÖZET

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek, çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla ödevlidir (AY. m. 49/2). Belirtilen nedenle devlet, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki düzenlemelerle;

- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder,
- Sosyal güvenliğe ilişkin olan yasaların uygulanmasının denetimini yapar.

Anılan görevler, teftiş ve denetlemeye yetkili memurlar ve müfettişlerce yerine getirilir. Kanun koyucu, söz konusu kanunlara koyduğu hükümlerle, çalışma hayatının izlenmesi ve denetlenmesi işini yerine getiren kamu görevlilerinin çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanmasıyla ilgili tespit tutanaklarının, aksi kanıtlarıncaya kadar geçerli belgelerden sayılacağını bildirmiş, böylece, borçlarını ihlal ederek çalışma hayatının düzenini bozanlara karşı kamu yönetimini etkili kılmaya çalışmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş ve sosyal güvenlik hukuku, teftiş, tutanak, ispat gücü.

ABSTRACT

According to constitution, its duty of government taking measures to raise the standard of living, improve the Professional life, defend people who work and unemployed, support working, creating an environment that adequate to prevent unemployment and maintain work peace (AY.m.49/2). For this reason, government,

-follows up the holding of legislations which are about business life, controls and inspects them,

- Inspects the acts about social security.

The duties are performed by inspectors. Legislator has declared that the inspectors' reports about their duties will be valid if someone doesn't prove their invalid. Thus, it's tried to provide forcefulness of legislations against the people who infringe the provisions.

Keywords: Labour and social security law, investigate, proceeding, weight-of-evidence.

* Yargıtay Üyesi.

I. GİRİŞ

İşçi, çalışma hayatında emeğinin karşılığı ve tek gelir kaynağı olan ücreti ile geçimini sağlayan kişidir. İş sözleşmesinden kaynaklanan bireysel alacakları, iş güvenliği, sosyal güvenlik ve hizmetlerinin tespiti ile ilgili şikâyetlerinin en kısa zamanda çözümlenmesi, bu kişiler için hayati önem taşımaktadır. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek, çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla ödevlidir (AY. m. 49/2). Bu ödevin bir uzantısı olarak devlet, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yaptığı düzenlemeler yoluyla, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Sosyal güvenliğe ilişkin olan yasaların uygulanmasının denetimi ve teftişi işi bir devlet görevidir⁹². Anılan görevler, teftiş ve denetlemeye yetkili memurlar ve müfettişlerce yerine getirilir. Kanun koyucu, söz konusu kanunlara koyduğu hükümlerle, çalışma hayatının izlenmesi ve denetlenmesi işini yerine getiren kamu görevlilerinin çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanmasıyla ilgili tespit tutanaklarının, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli belgelerden sayılacağını bildirmiş, böylece, borçlarını ihlal ederek çalışma hayatının düzenini bozanlara karşı kamu yönetimini etkili kılmaya çalışmıştır.

İş davalarında ispat özel önem taşımaktadır. İş hukukunun işçiyi koruma işlevi nedeniyle, iş yargılamasında ispat hususu, genel yargılamaya kıyasla farklı ve kendine özgü değerlendirmelere tabi tutulmaktadır⁹³. İş yargısında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son, 5510 sayılı kanunun 59/2 ve 6331 sayılı kanunun 24/1. maddesi hükmü uyarınca, müfettişler veya görevli memurlar tarafından tutulan tutanaklar, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir⁹⁴. Diğer bir anlatımla; yetkili kişilerce düzenlenen ve tarafların çekince koymaksızın imzaladığı tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli, kesin delil kabul edilmektedir⁹⁵. Aksi ise kural olarak ancak yazılı delille kanıtlanabilir.

Müfettiş veya görevli memurlarca tutulan tutanakların, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli delil kabul edilebilmesi için, bazı özellikleri taşıması gerekir. Tutanakla-

⁹² Bıyıklı Hasan, Sosyal Ceza Hukuku, Ankara 1983, s. 300.

⁹³ Ürcan Gülümden, "Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Senetle İspat", 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, s. 767.

⁹⁴ "506 Sayılı Kanununun 130. maddesi hükmüne göre Kurum müfettişi tarafından usulünce düzenlenmiş tutanaklar, aksi eşdeğerde delillerle kanıtlanıncaya kadar geçerli belgelerdendir. Anılan maddede 25.08.1999 tarih ve 4447 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikle de "sigorta müfettişlerinin bu kanunun uygulanması bakımından İş Kanununda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisini haiz buldukları" öngörülerek bu yönde 4857 sayılı İş Kanununun 92/son maddesine yollamada bulunulmakla, geçerli biçimde düzenlenen tutanak aksinin eşdeğerde delillerle ispatlanması gereğine ilişkin ilke aynen muhafaza edilmiş olup, eldeki davada, aksi eş değerde delille ispatlanamayan Kurum müfettişinin 24.03.2003 tarihli usulünce düzenlenmiş Yerel Denetim tutanağı esas alınarak, davalı işverene ait işyerinde 01.01.2002-24.03.2003 tarihleri arasında davacının hizmet akdi ile çalıştığına tespitine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir"(YHGK'nun 25.02.2009 tarih, 2009/41-93 sayılı kararı).

⁹⁵ "...Davalı işverenin dahi imzası bulunan tutanakta, sigortalı işçinin işyerinde ağır işte çalıştırılmak üzere alındığı yazılıdır. Bu tutanak İş Kanununun 89. maddesinin son fıkrasında belirlenen aksi sabit oluncaya kadar geçerli belgelerdendir. Öbür yandan işverenin kaydı ihtirazi koymadan imzasını taşıyan belge, kural olarak eşdeğerde belgelerle çürütülebilir. Her halde tanık sözleri ile bu belgenin çürütülmesine imkan yoktur"(Y. 10. HD'nin 21.3.1977 tarih, 6722-2051 sayılı kararı).

rın, müfettiş veya memurlar tarafından belgelere dayalı olarak düzenlenmiş olması, belgeye dayalı olmamakla birlikte, düzenlenmesinde hazır bulunan işveren, işçi veya üçüncü kişi beyanları uyarınca düzenlenerek, doğruluğu ilgili kişilerin imzaları ile tasdik edilmiş ve imza inkarına konu olmamış olması gerekir. Bu çalışmada, müfettiş ve görevli memurların şikâyetlere veya genel denetimlere ilişkin olarak düzenledikleri tutanakların, iş davalarındaki delil olma niteliği irdelenecektir.

II. Çalışma Hayatının Denetiminde Yetkili Makamların Tutanak Düzenleme Yetkisi

1. Yetkili Makamlar

Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder (İK m. 91). “Çalışma mevzuatı” deyimi, çırak ya da işçilerle işverenler arasında çalışmadan doğan ilişkileri düzenleyen, çalışma hayatıyla ilgili, yasa, tüzük ve yönetmelikleri (İş Teftiş Tüzüğü m. 2/B) ifade eder. Devlet, bu işi, müfettişleri aracılığıyla yapar. İş müfettişleri, iş sözleşmesi devam eden işçilerin özellikle yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin şikâyetleri ile ilgili rapor ve tutanak hazırlamaktadırlar. İşçi şikâyetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından incelenmekte ve sonuçlandırılmakta iken, 6111 sayılı kanun ile yapılan değişiklikle iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetlerini inceleme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine verilmiştir⁹⁶. Bundan böyle, iş sözleşmesi sona eren işçinin, bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri konusunda başvuracağı makam, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüdür. Kanunun gerekçesine göre, asli görevleri işyeri denetimi olan iş müfettişlerince, iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin incelenmesi, bu incelemenin işyeri denetimini gerektirmemesi, belgeye dayalı incelemeler olması nedeniyle tam anlamıyla bir teftiş ve denetim faaliyeti olmayıp, bu şikâyetlerin sonuçlandırılmaya çalışılması, bugünkü haliyle hem uzun zaman almakta hem de iş müfettişlerinin asli görevleri olan işyeri denetimlerinden geri kalmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin işçi şikâyetlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenebilmesine imkân tanınarak iş müfettişlerinin asli görevleri olan işyerlerinin teftiş ve denetimine yoğunlaşmaları, öte yandan işçi şikâyetlerinin hızlı bir şekilde sonuçlandırılması amaçlanmaktadır.

5510 sayılı kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetim ve kontrolü, eski adı sosyal güvenlik memuru yeni adı ise sosyal güvenlik denetmeni ve denetmen yardımcısı olan, kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür (m.59)⁹⁷.

⁹⁶ 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda değişiklik yapılmıştır. 02/11/2011 tarihli ve 28103 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

⁹⁷ Denetmen ve denetmen yardımcılarının görevleri yönetmeliğin 24. maddesinde; yetkileri 25. maddede; sorumlulukları 27. maddede; rapor ve tutanakların düzenlenme usulü 28. maddede; raporlar üzerinde yapılan işlemler ise 29. maddede gösterilmiştir (Resmi Gazete 11.10.2011).

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi ise, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Dolayısıyla, çalışma hayatıyla ilgili mevzuatı izleme, denetleme ve teftişle ilgili resmi makam ve kişiler Çalışma Bakanlığı ile bakanlığın yetkili memurlarıdır. Bu kişiler iş müfettişleri, sosyal güvenlik denetmenleri ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarıdır.

2. Yetkilerin Kapsamı

Çalışma hayatının denetimine ilişkin yasal düzenlemelere bakıldığında, bireysel iş hukukuna (4857 sayılı İK m. 92), sosyal güvenlik hukukuna (5510 sayılı SS-GSSK m. 59) ve iş güvenliği ve sağlığına (6331 sayılı yasa m. 24) ait olmak üzere üç ayrı yasada müfettiş ve yetkili memur tutanaklarının, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli kabul edildiği görülmektedir. Söz konusu husus, tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlerle de desteklenmiştir. Anılan kanunlardaki hükümlere bakılacak olursa, İş Kanunu'ndaki düzenlemenin doğrudan ve diğerlerine göre daha geniş kapsamlı tutulduğu görülecektir. İş Kanunu anlamında, hem çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri, hem de işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü (çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü) memurları tarafından tutulan tutanaklar, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli kabul edilirken, konuya 5510 sayılı kanun açısından yaklaşıldığında, sadece kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları (sosyal güvenlik denetmeni ve yardımcıları) tarafından düzenlenen tutanaklar, aksi sabit oluncaya kadar geçerli kabul edilmiştir (m. 59). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise, 4857 sayılı İş Kanunu'na göndermede bulunmak suretiyle, bu kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişinin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili bakanlık iş müfettişlerince yapılacağını belirtmektedir. Bu kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, göndermede bulunulan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesinin uygulanacağı belirtilmekle, bakanlık iş müfettişleri tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tutulan tutanaklar da, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli kabul edilecektir (m. 24). Anılan yasalar genelde aynı hususu düzenlemekle birlikte, aradaki küçük farklılıklar, her yasanın kendi özel düzenleme alanının ve amacının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. İnceleme konumuz bakımından, düzenlemeler bağlamında oluşan ortak noktanın, yetkili memurlarca tutulan tutanakların, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli kabul edilmiş olmasıdır. Bunun sonucu olarak bu tutanaklar hakimi bağlar; tutanağa dayanan taraf bunun doğru olduğunu ispat etmek zorunda değildir. İspat yükü, tutanağı kabul etmeyen tarafa düşer. Ancak bu ispatın nasıl gerçekleştirileceği kanun tarafından belirlenmemiştir.

İş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişlerinin işyerine girme ve işyerinde inceleme yapma yetkisi vardır. Bu kapsamda işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görebilir, araştırabilir, gerekirse bunlara elkoyar, işyerinden örnek alabilir ve ilgililerin ifadesini alabilirler⁹⁸. Bu kanunla (İş Kanunu) suç sayılan eylemlere rastladığı zaman İş Teftişi Tü-

⁹⁸ Süzek Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s. 161 vd.; Akyigit Ercan, İş Kanunu Şerhi, Ankara

züğünde açıklanan şekillerde önlemek yetkisine sahiptirler (m. 92). Ancak müfettişlerin doğrudan icrai karar alma, başka bir ifadeyle işverenlere doğrudan doğruya emir verme yetkileri bulunmamaktadır. Müfettişin raporu üzerine işverenlere gereken emirleri verme, icrai karar alma, kısaca son karar alma yetkisi bölge çalışma müdürlerine aittir⁹⁹.

Müfettiş veya yetkili memurlarca tutulan tutanaklar ile ne ispat edilecek ya da bu kişilerin hangi konulara ilişkin tuttuğu tutanaklar ispat gücünü haiz olacaktır. Yargıtay, ihbar tazminatının ödenmediğini belirten ve işveren temsilcisinin imzasını da içeren iş müfettişliği raporu¹⁰⁰ ile sigortalı işçinin işyerinde ağır işte çalıştırılmak üzere alındığı yazılı olan ve işveren tarafından imzalanan tutanağı İş Kanunu'nun 92. maddesinin son fıkrasında belirlenen aksi sabit oluncaya kadar geçerli belgelerden saymıştır. Ayrıca, müfettiş tarafından tutulan tutanakla, satıştan elde edilecek meblağ üzerinden işçilere prim ödendiğinin kabul edilebildiği¹⁰¹; işe başlangıç tarihinin¹⁰²; yıllık izin hakkının bulunup bulunmadığının¹⁰³; işçinin iş devamsızlığının bulunup bulunmadığının¹⁰⁴; işyerindeki vardiya sistemi ve fazla mesai yapılıp yapılmadığının¹⁰⁵; feshin kimin tarafından yapıldığı ve bununla bağlantılı olarak işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığının¹⁰⁶ tespit edilebildiği görülmektedir.

Sosyal güvenlik denetmenleri, 5510 sayılı kanunun uygulanmasına ilişkin işlemleri denetler. Kurum memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Bu kanunun uygulanması bakımından, kurumun görevlendirilmiş memurları, 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen denetim, teftiş ve kontrol yetkisini de haizdir¹⁰⁷. Bu kapsamda olmak üzere, denetime yetkili memurlar sigortalının çalışmaya başlama tarihini¹⁰⁸, işçi ücretinin miktarını¹⁰⁹ ve boşandığı halde boşan-

2008, s. 2316-2317; Sarı Osman, Türkiye'de İşyeri ve Sendika Denetimi, İstanbul 1997, s. 89 vd.

⁹⁹ Süzek, age, s. 313-314.

¹⁰⁰ Y. 9. HD'nin 15.5.2001 tarih, 2001/5601-8442 sayılı kararı.

¹⁰¹ YHGK'nun 24.3.1999 tarih, 1999/10-173-178 sayılı kararı.

¹⁰² "Bölge Çalışma Müdürlüğünce yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda davacının işyerinde 1.3.1998 tarihinde işe başladığı belirtilmiştir. Gerçekten sigortalı işe giriş bildirgesinde bu tarih gösterilmiştir. Dinlenen tanıklar soyut beyanlarda bulunmuş olduklarına göre anılan raporun aksinin ispat edildiği sonucuna varılamaz" (Y. 9. HD'nin 21.01.2002 tarih, 2001/16358-398 sayılı kararı).

¹⁰³ "Bölge Çalışma Müdürlüğü belirlemesi aksi ispat edilinceye kadar doğru sayılacağından, yıllık izin ücreti ile ilgili bu değerlendirme dikkate alınarak bu alacak hakkında karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (Y. 9. HD'nin 14.11.2005 tarih, 2005/32427-35925 sayılı kararı).

¹⁰⁴ Y. 9. HD'nin 17.3.2003 tarih, 2002/16031-4213 sayılı kararı.

¹⁰⁵ Y. 9. HD'nin 03.4.2001 tarih, 2001/1886-5422 sayılı kararı.

¹⁰⁶ Y. 9. HD'nin 01.12.1992 tarih, 1992/4801-13097 sayılı ve 23.12.2008 tarih, 2008/32702-35182 sayılı kararları.

¹⁰⁷ Okur Ali Rıza/Güzel Ali/Canıklıoğlu Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2012, s. 260.

¹⁰⁸ Y. 10. HD'nin 10.5. 2010 tarih, 2010/2458-6793 sayılı kararı; "...Bölge Çalışma Müdürlüğü iş müfettişi davacının işe giriş tarihini 20.4.1998 tarihi olarak saptamıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 89/son maddesi uyarınca, müfettişlerinin tespite yönelik raporları aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. Davacı bu kayıtların aksine 20.4.1998 tarihinden daha önce çalıştığı ispat edememiştir. Bu tarih esas alınarak tazminat ve alacaklar hesaplanmalı ve karar altına alınmalıdır"(Y. 9. HD'nin 18.4.2005 tarih, 2004/24899-13564 sayılı kararı).

¹⁰⁹ Y. 21. HD'nin 24.9.1998 tarih, 1998/5758-5826 sayılı ve 01.4.1998 tarih, 1998/2078-2448 sayılı kararları.

dığı eşiyle fiilen birlikte yaşayıp yaşamadığını(5510 sayılı kanununun 56. maddesi gereği)¹¹⁰ tespiti yetkilidir.

Çalışma bakanlığı iş müfettişleri de, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanmasını iş sağlığı ve güvenliği yönünden izler, denetler ve teftiş eder. İşyerlerinde incelemelerde bulunan müfettişler raporlarında, iş kazasının meydana geliş şekline ilişkin işçi, işveren ve tanık ifadeleri ile işçilerin çalışma koşulları konusunda edindikleri bilgilere yer verirler.

III. Tutanakların İş Yargılamasında Delil Olması

Denetim kurumları ülkemizde önemli bir etkiye sahiptir. Yaptıkları işlemler resmi işlemlerdir. Toplumsal barışın sağlanması, inceleme konusu yapılan olayların, raporlarında doğru/dürüst, özenli, profesyonel, objektif, maddi gerçeğe uygun, etik kurallarını içerir, sağlıklı ve adaletli bir şekilde değerlendirilmesine ve somut kanıtlarla delillendirilmesine dayalı olmasından geçmektedir¹¹¹. Müfettiş ve yetkili memur tutanakları, diğer takdiri delillere oranla aksinin ispatı oldukça zor olan bir delildir. Bu zorluk nedeniyle mevcut hukukî durumun değişmesine neden olabilmektedir¹¹². Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli çalışma ve iş kurum il müdürlüğü memurları (m. 92) ve sosyal güvenlik kurumu denetmenleri tarafından düzenlenen/tutulan tutanaklar (m. 59) İş Kanunu'na göre aksi kanıtlanıncaya kadar, 5510 sayılı kanuna göre ise aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. Kanun koyucu, tutanağın "aksi sabit oluncaya veya kanıtlanıncaya kadar geçerli" olması ifadesi ile, aksi veya yanlışlığı kanıtlanıncaya kadar bu tutanakların ve yazılanların doğru kabul ediliyor olması gerektiğini anlatmak istemektedir¹¹³. Bu demektir ki, müfettiş ve yetkili memurların yaptıkları işlemler doğru ve gerçektir. Benzer bir düzenleme Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 204/2. fıkrasında yapılmıştır. Buna göre "...yetkili memurların görevleri içinde usulüne uygun olarak düzenledikleri belgeler, aksi ispatlanıncaya kadar kesin delil sayılır". Bu nedenle hakim, HMK'nin 204/2. maddesi kapsamında kalan müfettiş tutanakları ile tespit edilen vakıaları ispatlanmış saymak zorundadır. Burada hakimin takdir yetkisi yoktur¹¹⁴.

Müfettiş ve yetkili memur tutanaklarının aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli sayılmasındaki temel düşünce, kamuya olan güvenilirlik karinesidir. Güvenilirlik karinesinden kasıt, bu kişilerin (müfettişin/memurun) kendi gözlem ve eylemleri sonucu elde ettiği ve tutanağa geçirdiği hususlara, ispat imkanı sağlamak amacıyla delil değeri tanınmasıdır. Tutanaklara olan güvenilirlik karinesi ile elde edilen ispat kolaylığına karşı, karşı tarafa bu tespitleri çürütme imkanı tanınmalıdır. O nedenle, kanun koyucunun kullandığı bu ifadeden başka bir sonuç daha çıkmaktadır. Müfettiş veya yetkili memurlar tarafından tutulan/düzenlenen tutanakların, aksi kanıtlanabilen belgeler olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, tutanaklar usul huku-ku bakımından, aksi kanıtlanabilen adi bir karine hükmündedir. Yargıtay'ın da bu

¹¹⁰ Y. 21. HD'nin 08.5.2012 tarih, 2010/11523-7577 sayılı kararı.

¹¹¹ Yılmaz Ejder, "Alt İşverenlik İlişkinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı İtiraz Davası", Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2009, s. 12.

¹¹² Yılmaz, agm, s. 7.

¹¹³ Bıyıklı, age, s. 344.

¹¹⁴ Süzek, age, s. 316.

yönde kararları vardır¹¹⁵.

Kanunda açıkça belirtilmemiş olmakla birlikte, kanımıza göre, ilgili hükümlerdeki (m. 92) ‘tutanak’ kavramı, hem müfettiş hem de çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanakları kapsamaktadır. Hukukta “tutanak” tabiri, genel olarak bir konuyu sonuca bağlamak için yapılan görüşme aşamalarının ve kararların yazıya bağlanması anlamındadır¹¹⁶. Rapor ise, belli bir konunun incelenmesinden sonra sonuca bağlayan yazıdır¹¹⁷. Gerek 4857 sayılı gerekse 5510 sayılı kanundaki “tutanak” tabiri, geniş anlamda ele alındığında; gerekçeli rapor tabirini de kapsamaktadır.

Söz konusu olan, müfettiş tutanaklarının aksi sabit oluncaya kadar geçerli sayılması olunca, benzer bir düzenleme İş Kanunu’na göre çıkarılan alt işverenlik yönetmeliğinde de yapılmıştır¹¹⁸. Alt işverenin işyerine ait belgeleri iş müfettişlerince incelenebilir. Zira İş K. m.3/2 cümle 2 hükmü, işyerine ait belgelerin gerektiğinde iş müfettişlerince inceleneceğini düzenlemiştir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin iş müfettişlerince incelenmesi sonucunda muvazaanın tespitine ilişkin gerekçeli müfettiş raporu bölge müdürlüğüne işverenlere tebliğ edilir. Tebliğ tarihinden itibaren 6 işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir (Yönetmelik m. 13/1). Rapora 6 işgünü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaanın tespitini onamış ise tescil işlemi bölge müdürlüğüne iptal edilir ve alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır (m.13/2). Söz konusu düzenleme pek çok açıdan sakıncalar içermektedir. Öncelikle, çoğu kez güç ve yargısal bir incelemeyi gerektiren muvazaanın tespiti görevinin, İş Kanunu’nun 3. maddesi ile iş müfettişlerine verildiği görülmektedir. Oysa iş müfettişi, yaptığı inceleme sonucu ancak yönetim hakkının kimin tarafından kullanıldığı, işçinin seçiminin, denetiminin, disiplin hükümlerinin, fesih yetkisinin kimin tarafından kullanıldığı ve yine ücretlerin kimin tarafından ödendiğini tespit edebilir¹¹⁹.

Yukarıda anılan mevzuatta geçen düzenlemeler, ispat hukuku bakımından ilgililerin durumunu (lehine veya aleyhine olmasına göre) güçlendirmekte veya zayıf-

¹¹⁵ “Davacı işçinin çalıştığı işyerinde ekonomik kriz sebebiyle bir-iki aylık ücretin ödenemediği, önceki tarihlerde de ücret ödemelerinin gecikerek yapıldığı konusunda taraflar arasında bir uyumsuzluk yoktur. Ancak 1.9-20.11.1999 tarihinde ücretlerin ödenmediğini gerekçe göstererek davacı ve bir kısım işçiler toplu halde işbaşı yapmadıkları ve işyerindeki üretimin durmasına neden oldukları gibi, gece ve gündüz vardiyalarına katılarak çalışmak isteyen işçilerin de işyerine girmelerini engelledikleri işyerinde çeşitli kademelerde çalışan dava tanıklarının çok açık ve ayrıntılı anlatımlarından anlaşılmaktadır. Mahkemece Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından yapılan soruşturma sonucunda düzenlenen rapora göre, davalı işverenin feshinin haklı nedene dayanmadığı görüşüne değer verilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri kabul edilmiş ise de az önce vurgulanan davalı tanıklarının anlatımları, işyerinde, olayı müteakip tutulan, tutanak ve konunun emniyet müdürlüğüne ve Jandarma komutanlığına işveren tarafından intikalini sağlayan yazılar karşısında müfettiş raporunun içeriğinin aksinin isbat edildiği sonucuna varılmalıdır. Öte yandan davacının gösterdiği tanıklar fesih konusu olayla ilgili bir açıklamada bulunmuş değillerdir. Bu delil durumuna göre işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı istekleri reddedilmelidir” (Y.9. HD’nin 22.01.2002 tarih, 2001/20341-585 sayılı kararı).

¹¹⁶ Yılmaz Ejder, Hukuk Sözlüğü, Ankara 1982, s. 488.

¹¹⁷ Bozkurt Ömer/Ergun Turgay/Sezen Seriyeye, Kamu Yönetimi Sözlüğü, Ankara 1998, s. 212.

¹¹⁸ Yılmaz, agm, s. 19.

¹¹⁹ Alpagut Gülsevil, “Alt İşverenlik Yönetmeliği’nin Hukuka Aykırılığı Üzerine”, İşveren Dergisi, Kasım 2008, s. 58-62; Centel Tankut, “Alt İşverenlik Yönetmeliği, İşveren Dergisi, Kasım 2008, s. 56 vd.

latmaktadır. Bu nedenle, anılan kanun hükümleri bir arada değerlendirildiğinde, yetkili makamlar tarafından tutulan tutanakların geçerli olabilmesi için bir takım unsurları taşıması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu konudaki hareket noktası, ilginin imzası, çekince ileri sürmemesi ve tutanağın dayanaklarının bulunmasıdır.

1. Tutanaklar Gerekçeli Olarak Düzenlenmiş Olmalı

İş müfettişi veya yetkililer tarafından yapılan incelemelere dayalı tutanakların, değerlendirildiği ve varılan sonucun yazıya geçirildiği raporların, sırf bu kişiler (müfettiş/memur) tarafından düzenlenmiş olmaları anılan kanun hükümleri (4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son ve 5510 s.k. m. 59. maddesi) kapsamında kabulleri için yeterli değildir. Keza tutanak, sadece dosyaya sunulan değerlendirme bölümü görülerek hükme esas alınmaz. Bu nedenle, öncelikle tutanağın belirli bir içeriğe sahip olması gerekir. Tutanağın içeriğinden maksat, tespit edilen hususa ilişkin olarak bir sonuç bildirmiş olmasıdır. Ayrıca tutanağın dayanakları ile birlikte değerlendirilmesi gerekir. Tutanağın delil olabilmesi için, gerekçeli, başka bir anlatımla, dayanaklarının olması gerekir. Bu dayanaklar sayesinde taraflar, tespitlerin doğru olup olmadığını anlayabilirler. Tutanaklara ve özellikle iş müfettişinin tutanağına karşı mahkemeye itiraz edilebildiğine göre, tutanaktaki dayanakların hukukî ve olayla ilgili açıklamaların somut olması gerekmektedir. Böylece tutanak, hakimce denetlenebilir, keyfilik önüne geçilebilir. Tutanağın tespit ettiği husus gerçeği yansıtmalı, bir başka ifadeyle sahte olmamalıdır. Bu nedenle, Yargıtay, kimi kez müfettiş tutanağının tatmin edici olmaması halinde ayrıca araştırma yapılmasını istemektedir¹²⁰. Bunun için mahkemece, tutanağın tamamı ile eklerinin ilgili merci veya kurumdan istenmesi ve değerlendirilmesi gerekir¹²¹.

2. Doğruluğu İlgili Kişilerin İmzaları ile Tasdik Edilmiş Olmalı

Yetkili memur iş yerini denetlerken, bilgisine başvurduğu kişilerin veya tarafların, kısaca tutanaktaki sonuca ulaşmayı olanaklı kılan ifade sahiplerinin imzalarını almak zorundadır. İşveren yerine tutanağın temsilcisi veya işveren vekili tarafından imzalanması mümkündür. İşveren temsilcisinin beyanı işvereni bağlar. İşçinin ayrıca bu tutanağın aksini ispatı gerekmez¹²².

¹²⁰ "Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, mahkeme kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle, işverenin düzenlediği tutanaklar cümlesinden olarak vizite kağıdında ve bunu esas alan müfettiş raporunda davacıların miras bırakanı İsmet Şaşkın'ın işyerindeki hizmet karşılığı günlük ücretinin brüt 283.333.- TL olarak belirlenmesine, mahkemenin araştırma sonucu saptadığı günlük net ücretin ise 500.000.- TL olmasına, böylece tesbit edilen bu ücretler arasında fahiş bir farklılık görülmesine, adı geçen miras bırakanın 14 günlük çalışmasına ilişkin ücret bordrosunda imzasının bulunmamasına, bu durum karşısında müfettiş raporunun yerli ve kanaat verici bulgulara dayanmadığından aksinin kanıtlanmış olduğunun kabulü gerekmesine göre usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir" (YHGK nun 28.6.2000 tarih, 2000/1060-1080 sayılı kararı).

¹²¹ YHGK'nun 04.02.2009 tarih, 2009/2-48 sayılı kararı.

¹²² "Dosya içerisinde bulunan ve Bölge Çalışma Müdürlüğü İş Müfettişliğince tanzim edilen rapor ve tutanaktaki işveren temsilcisi, davacının müracaat etmesi halinde ikramiye alacağı ile ayakkabı parasının ödeneceğini beyan etmiştir. Davalı işveren yargılamaya aşamasında aksine bir kanıt sunmadığına göre ikramiye ve ayakkabı parası alacaklarının belirlenerek hüküm altına alınması gerekir. Bu nedenle, davacı tarafın kanıtlayamadığı gerekçesi ile bu isteklerinin reddi hatalıdır" (Y. 9. HD nin 17.5.2001 tarih, 2001/5576-8430 sayılı kararı); "davacının Kocamustafapaşa işyerinde 13.09.2005 tarihinde çalışmaya başladığına ilişkin tespitin davacı tarafından da imzalandığı, yazılı delil niteliğindeki bu belgenin aksinin ancak eş değerdeki belgelerle ispatlanması gerektiği Mahkemece, dosyadaki yazılı belgeler karşısında aksi ispatlanmadığından istemin reddine karar vermek gerekir" (Y. 10. HD'nin 10.5.2010 tarih, 2010/2458-6793 sayılı kararı).

İşverenin veya temsilcisinin tutanağı imzalarken çekince koyması mümkündür. İşveren dışında, tutanakla tespit edilen husustan hakları etkilenecek olan diğer ifade sahipleri de çekince koyabilir. Çekince konulmadan imzalanan belge, kural olarak eşdeğerde belgelerle çürütülebilir¹²³. Tanık sözleri ile bu belgenin çürütülmesine imkan yoktur¹²⁴. İspatı gereken husus bir hukuki işlem değil de, hukuki fiil ise, Yargıtay, raporun aksinin tanıkla ispat edilebileceğine hükmetmiştir¹²⁵.

Tutanaklara, işçi ile birlikte işverenin ifadesinin de alınması gerektiği düşünülebilir ise de, ilgilinin kendisinden kaynaklanan tespitler bakımından bu zorunlu olmamalıdır¹²⁶. Tutanakta ilgilinin imzasının bulunmaması veya ifadesinin alınmaması halinde bir ayrıma gidilmesi gerekir. İlgili verdiği imzalı ifadesine dayalı olarak tespit edilen, fiili çalışmanın varlığı veya yokluğunun aksini iddia edemez. İlgilinin, aleyhine tespit içeren tutanakta imzası bulunsaydı, aksinin ancak eşdeğerde yazılı delillerle kanıtlanması gerekecekti. Ne var ki, tutanakta, ilgilinin imzası olmasa bile tutanak delil gücünü taşımaktadır. Tutanakta, aksini iddia eden kişinin imzası bulunmadığı takdirde, bu kişi tanık dinletebileceği gibi¹²⁷, mahkemece konunun sosyal güvenlik alanına girmesi halinde, gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından re'sen dahi araştırma ve inceleme yapılmalıdır¹²⁸.

Taraflar yetkili memur tutanağı ile belirlenen tazminat ve alacak miktarlarını kabul ettikleri veya itiraz etmedikleri takdirde, mahkemece ayrıca alacakların tes-

¹²³ "Miras bırakanın 14 günlük çalışmasına ilişkin ücret bordrosunda imzasının bulunmamasına, bu durum karşısında müfettiş raporunun yeterli ve kanaat verici bulgulara dayanmadığından aksinin kanıtlanmış olduğunun kabulünü gerektirir" (YHGK'nun 28/06/2000 tarih, 2000/1060-1080 sayılı kararı).

¹²⁴ YHGK'nun 14.11.1979 tarih, 1978/10-1014-1364 sayılı kararı; YHGK'nun 24.3.1999 tarih, 1999/173-178 sayılı kararı; YHGK'nun 19.4.2000 tarih, 2000/798-799 sayılı kararı.

¹²⁵ Yargıtay'ın fiili durumun ispatına ilişkin bir kararına göre; "Davacı şahitleri davacının hafta tatili ve genel tatil günlerinde de çalıştığını söylemişlerdir. Buna karşı davalı şahit dinletmemiştir. Bu durumda iş müfettişi tarafından tutulan tutanağın aksi ispat edilmiş olduğuna göre, çalışan hafta ve genel tatil günleri ücretine karar vermek gerekirken yazılı şekilde bu isteklerin reddi isabetsiz olup, bozmayı icap ettirmiştir" (Y. 9. HD'nin 02.3.1982 tarih, 1982/2235-2201 sayılı kararı; YKD 1982/8, s. 1121).

¹²⁶ YHGK'nun 2002/782-778 sayılı kararı.

¹²⁷ "Sosyal Sigortalar Kanununun 130. maddesi hükmüne göre Kurum müfettişlerine düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar müteberdir. Dosyada mevcut müfettiş tutanağında, davacının ifadesinin alınmadığı gibi imzasının dahi bulunmadığı görülmektedir. İşe giriş bildirgesinde işveren olarak gözüken Yusuf, müfettişe verdiği ifadesinde inşaatı, müteahhit Ahmet'e yaptırdığını, sigortalıyı, inşaatın son zamanlarında gördüğünü söylemektedir. Tutanağa göre, inşaat sahibinin, davacının çalışmalarıyla ilgili kesin bir bilgiye sahip olmadığı açıktır. İşe giriş bildirgesinin Kuruma verilmiş olması, sigortalının o iş yerinde bir gün süre ile çalıştığına karine teşkil ederse de, bu karinenin aksi her zaman kanıtlanabilir. Müfettiş tutanağı içeriğine geçce davacının sigortalılık başlangıcına esas olmak üzere işe giriş bildirgesinin verildiği tarihte fiilen çalışıp çalışmadığı kuşkuludur. O halde davacının, işe giriş bildirgesinin verilmiş olduğu tarihte çalışıp çalışmadığının kanıtlanması gerekmektedir. Müfettiş tutanağında, çalışmanın fiilen gerçekleşmediğine ilişkin, davacının imzası bulunsaydı aksinin ancak eşdeğerde yazılı delillerle kanıtlanması gerekecekti. Ne var ki tutanakta, davacının imzası olmasa bile tutanağın delil gücünü taşıdığı açık seçiktir. Tutanakta, davacının imzası bulunmadığına göre, davacının tanık dinletebileceği tartışmasız olduğu gibi mahkemece, gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından re'sen dahi araştırma ve inceleme yapılmalıdır. Somut olayda, müteahhit Ahmet'in, işe giriş bildirgesini, davalı Yusuf adına düzenlemiş olması olasıdır. O nedenle Ahmet ile davacının birlikte çalıştığı kimseler Kurum kayıtlarından belirlenip tanık sıfatıyla dinlenmeli, keza tutanak mumzi Yusuf'un bilgisine başvurulmalı ve deliller hep birlikte değerlendirilip varılacak sonuç uyarınca karar verilmelidir" (Y. 10. HD'nin 08.10.2001 tarih, 2001/6263-6599 sayılı kararı).

¹²⁸ Y. 10. HD'nin 08.10.2001 tarih, 2001/6263-6599 sayılı kararı (YKD 2002/3, s. 389).

piti için bilirkişi raporu aldirmaya veya bu yönde araştırma yapmaya gerek yoktur¹²⁹. Ancak tarafların müfettiş tutanağı içeriğini kabul etmeleri, mahkeme açısından her zaman bağlayıcı kabul edilmemektedir. Yargıtay, davalı işveren vekilinin, iş müfettişi raporundaki kusuru kabul etmesi nedeniyle, mahkemece herhangi bir kusur incelemesi yapılmaksızın, müfettiş raporundaki orandan kusurlu kabul edilerek, davanın kısmen kabulüne karar verilmesini, iş müfettişinin belirlediği kusur oranlarının, rücu davası yönünden herhangi bir bağlayıcılığı bulunmadığı, olayın oluşuna ilişkin tespitlerin aksi ispat edilebilir delil niteliğinde bulunduğu gerekçeyle yerinde bulmamıştır¹³⁰.

3. Kurum Kendi Yetkilisi Tarafından Tutulan Tutanaklara İtibar Etmek Durumundadır

Kurum kendi yetkili memurları tarafından tutulan ve geçerli kabul edilen tutanaklara itibar etmek durumundadır¹³¹. Kurumun kendi yetkili memurlarının tuttuğu tutanaklara itibar edilebilmesi için, tutanağın diğer itibar edilen delillerle çelişki oluşturmaması gerekir¹³².

4. Rapordaki Tespitlerin Aksi Hangi Delillerle İspat Edilebilecektir

Hukukta ispat konusu, hukuken önemli sayılan vakialardır. Bir vakıanın varlığı kadar, yokluğu da hukuken önemli olabilir. Kanunda, tutanakların aksinin hangi delillerle ispat edilebileceğine ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır¹³³. Müfettiş tutanağının, yazılı delil olması karşısında, aksinin eşdeğer bir delille, başka bir ifadeyle ancak yazılı bir delille ispat edilebileceği düşünülebilir¹³⁴ ise de, bu çıkarım her zaman doğru değildir. Yazılı bir delil olan tutanak, hukuki bir işlem değil de, hukuki bir fiili tespit ediyorsa, bunun aksi diğer takdiri delillerle, dolayısıyla tanıkla ispat edilebilir¹³⁵. Burada tutanaktaki tespitin aksini iddia eden kişinin, tutanakta imzasının bulunup bulunmadığı, imzası bulunuyor ise tutanaktaki tespite karşı çekince ileri sürüp sürmediğine de bakmak gerekir. O nedenle, davaya konu işçi alacağı olunca, işçi alacağının temelini oluşturan hukukî ilişkinin niteliğine bakmak gerekir. İşçi alacağı, iş kazası gibi hukukî bir fiilden kaynaklanıyorsa, iş-

¹²⁹ Y. 9. HD'nin 29.01.2001 tarih, 1352/1471 sayılı kararı.

¹³⁰ Y. 10. HD'nin 10.5.2012 tarih, 2011/3594 – 8446 sayılı kararı.

¹³¹ "Sosyal Sigortalar Kurumu, müfettiş raporundaki ücreti esas alarak geçici iş göremezlik ödeneği ödemiştir" (YHGK'nun 19.4.2000 tarih, 2000/798-799 sayılı kararı); YHGK'nun 12.6.2002 tarih, 2002/485-515 sayılı kararı

¹³² Örneğin, "Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılan tespitler İş Kanunu'nun 92. maddesi uyarınca aksi sabit oluncaya kadar muteber ise de, bu tespitler ile dosyadaki bilgi ve belgeler ve hatta Bölge Çalışma Müdürlüğüne alınan ifadeler ile çelişki içindedir. Bu durumda feshin haklı olduğu sonucuna varılarak ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir" (Y. 9. HD'nin 16.02.2000 tarih, 2000/2154-1674 sayılı kararı).

¹³³ "506 sayılı Yasanın 130, 1475 sayılı İş Yasasının 89. maddeleri gereğince teftişe yetkili memurlarca düzenlenen "İşyeri Durum Tespit Tutanakları" aksi sabit oluncaya kadar muteber belgeler olup, uyuşmazlığa konu 13.11.2001 tarihli durum tespit tutanağının içeriğinin, işyeri tanığı ve işveren vekili tarafından da imzalarıyla beyan edilmiş olduğu dikkate alındığında, aksinin ancak doğruluğundan şüphe duyulmayacak nitelikte yazılı belgelerle ispatlanmasının mümkün olması karşısında; davanın reddine karar verilmesi gerekirken, Mahkemece salt tanık beyanlarına itibar edilerek istemin kabulüne karar verilmesi isabetsizdir" (Y. 10. HD'nin 09.02.2004 tarih, 2003/9143-664 sayılı kararı).

¹³⁴ Duman Barış, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Hizmetlerin Tespiti, Ankara 2002, s. 103.

¹³⁵ Özdemir Erdem, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006, s. 100.

verenin tanık beyanı, keşif veya bilirkişi raporu gibi takdiri delillere dayanarak, tutanakların aksini ispatlaması mümkündür (HMK m. 200)¹³⁶. Ancak, işçinin alacağı, iş sözleşmesinden kaynaklanıyorsa, bir hukukî işlem söz konusu olduğu için, iş sözleşmesi senet sayılacağından, senede karşı senetle ispat mecburiyeti ortaya çıkacaktır. İşverenin, kesin delillere dayanarak işçi alacağını bulunmadığını ispatlaması gerekir. Bu durumda işveren, senet, yemin ve kesin hüküm delillerine dayanabilir. Uygulamada, iş davalarında, yazılı bir belge olan ve bir hukuki işlemi içeren senet niteliğini haiz deliller, iş sözleşmesi, ücret hesap pusulaları, ücret bordroları, makbuz ve ibraname biçiminde ortaya çıkabilir¹³⁷.

Müfettiş tutanaklarının aksinin iddiası, bunların gerçeği yansıtmadığı ileri sürülmek suretiyle yapılır. Tutanakların gerçeği yansıtmadığı hususu, asıl davanın görüldüğü mahkemede veya açılacak ayrı bir dava ile başka bir mahkemede ileri sürülebilir. Sahtelik iddiası (örneğin imza inkarı veya yetkili kişi tarafından düzenlenmemesi) her türlü delil ile ispat edilebilir (HMK m. 208). Tutanağın sahte olduğunun iddia edilmesi demek, düzenleyenin haksız fiil işlemesi demek olduğundan, tanık ile de ispat edilebilir.

IV. Tespit Tutanağının Hukuki Niteliği

İş Kanunu'nun 92. maddesinin son fıkrasına göre, iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların, işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı, taraflarca otuz gün içerisinde, yetkili iş mahkemesine itiraz edilmemesi halinde tutanak kesinleşmektedir. Bu düzenleme, iş müfettişi veya yetkili memurun tutanağını hukuken bir idarî işleme eş hale getirmiştir. Ancak iş müfettişi tutanağı teknik anlamda idarî işlemlerin özelliklerini taşımamaktadır. İdarî işlemler, Anayasal sınırlar içinde görev ve yetkileri haiz olarak idarenin, yükümlülüklerini yerine getirme ve özellikle kamu hizmetlerini görebilmede sahip olduğu başlıca vasıtalarından biridir. Bir tasarruf veya kararın idari işlem sayılabilmesi için, bunun bir kamu kurumunca ya da idare örgütü içinde yer alan bir idari makamca verilmiş olması ve idarenin idare hukuku alanında gördüğü idari faaliyetlerle ilgili bulunması gerekir.

İş müfettişlerinin işyerlerindeki çalışma mevzuatının uygulanması ile ilgili tespitleri bağlayıcıdır. Kanunun açık hükmü gereği aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. Mahkemeler bu tutanaklardaki tespitleri dikkate almak zorundadır. Tutanakta, aleyhine tespit içeren işçi ya da işveren itiraz etmediği takdirde, tutanak içeriği geçerli kabul edileceği için, yapılan tespit nedeniyle menfaati doğrudan etkilenmektedir¹³⁸. Söz konusu işlem, hukuki sonuçları göz önüne alındığında, kesin ve yürütülebilir etkili bir işlem değildir¹³⁹. İdarî işlemin kesinliği, işlemin uygulan-

¹³⁶ Kurt Nesibe Konca, "İş Kanunu'nun 6111 sayılı Kanun ile Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 1-2, Şubat-Mart 2012, s. 77.

¹³⁷ Ürcan, agm, s. 770, 790, 799.

¹³⁸ Danıştay 12. Dairesi'nin (2004/4077-2005/1353 sayılı kararı); "Öte yandan, iptali istenen soruşturma raporunun, davacının herhangi bir şekilde menfaatini ihlal eden bir idari işleme dayanak alınması durumunda, bu işlemin idari davaya konu edilebileceği de kuşkusuzdur" (Danıştay 2. Dairesi'nin 2005/2684-2007/3695 sayılı kararı).

¹³⁹ Gözübüyük A. Şeref/Tan Turgut, İdare Hukuku Genel Esaslar, Ankara 2006, s. 336 vd.; Erkut Celal, İptal Davasının Konusunu Oluşturma Bakımından İdarî İşlemin Kimliği, Ankara 1990, s. 139; Gözler

maya hazır ve tamamlanmış bir işlem olduğunu göstermektedir. İdari işlemin yürütülebilirlik özelliği ise, kamu gücünün üçüncü kişiler üzerinde, ayrıca bir başka işlemin varlığına gerek olmaksızın, doğrudan doğruya çeşitli hukuki sonuçlar doğurmak suretiyle etkisini göstermesidir. Müfettiş tutanağı bu özellikleri taşımakta, bu haliyle adeta bir ön idari işlem ve hazırlık işlemi niteliğindedir. Çünkü, bu işlem yalnız başına ve doğrudan bir hüküm ifade etmemektedir. Müfettiş ya da tutanak düzenleyen memur, son karar alma yetkisine sahip değildir¹⁴⁰. Bu nedenle, idari işlem olarak iptal davasının konusu olamayacağından, itiraz merci olarak iş mahkemesi gösterilmiştir. Rapor veya tutanağın hüküm ifade edebilmesi, taraflarca otuz gün içerisinde itiraz edilmemesine (dava açılmamasına), itiraz edilmişse mahkemenin itirazı reddetmesine bağlıdır. İdari işlem niteliğini haiz olmayan müfettiş tutanakları, resmi evrak niteliğinde kabul edilerek aksi sabit oluncaya kadar geçerli¹⁴¹, güçlü bir delil niteliği tanınmıştır¹⁴².

Tutanakların aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli kabul edilmesi için, içerdiği konunun belirli bir değerini veya belirli bir miktarın üzerinde olması koşulu yoktur. İşyerinde bulunan veya o anda ibraz edilen bir belgenin tutanakta adının geçmesi, o belgenin aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli belge sayılmasını gerektirmez. Müfettiş bu belgenin içeriğinin tahkikine muktedir olmadığından, böyle bir belgenin ayrıca mahkemede ilgilisi tarafından ibraz edilmesi gerekir. Müfettiş tutanağını aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli belge sayılmasını sağlayan husus, müfettişin/memurun kendi gözlem ve eylemleri sonucu elde ettiği ve tutanağa geçirdiği hususlardır.

V. Tutanağın Tebliği

Kanunda tespit tutanaklarının/raporlarının taraflara tebliğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanımca iş müfettişi raporuna karşı (özellikle mahkeme-

Kemal, İdare Hukuku, Bursa 2003, s. 621.

¹⁴⁰ Süzek, age, s. 313-314.

¹⁴¹ YHGK'nun 24.3.1999 tarih, 1999/173-178 sayılı kararı.

¹⁴² "Dava, işyerinde yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen işçi ücretlerinin net ödenmesi hükmüne rağmen belirlenen net miktarın brüt olarak ödenmesine ilişkin toplu iş sözleşmesi aykırı işveren uygulamasının tespit edildiği tutanağa dayanan iş müfettişi raporunun iptaline ilişkindir. Kaldı ki, işverence toplu iş sözleşmesine aykırı yapılan uygulamayı tespit eden iş müfettişi raporunun 4857 sayılı İş Kanununun 91 ve 92/ son fıkrası uyarınca iş müfettişlerince işyerinde yapılan teftiş sonrası düzenlenen tutanaklar ve buna dayanan teftiş raporlarının aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir. İşverence raporun aksi ispatlanmadığı, aksine tespit edilen hususların kabulünde olduğu dolayısıyla iş müfettişinin tespitlerinin doğru olduğu tüm dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davanın reddi gerekir". (Y. 9. HD'nin 19.6.2008 tarih, 2008/17729- 2008/16448 sayılı kararı); "Davacı, ortağı olduğunu belirttiği limitet şirket işyerinde davalı Cezmi Sevinç'in 20.12.2000 tarihinde geçirdiği kazanın iş kazası olmadığını tesbitini istemiştir. Mahkemece talebin menfi tesbite yönelik olduğu gerekçesi ile davanın reddi doğru olmamıştır. Dosya içindeki 27.12.2002 tarih 91/335R sayılı müfettiş raporuna göre davalı Cezmi Sevinç'in 20.12.2000 tarihinde davacının ortağı olduğunu iddia ettiği Partner Makine Plastik Tekstil Sanayi iç ve Dış Ticaret Ltd. Şti. işyerinde iş akti ile çalışırken iş kazası geçirdiği, işyeri kayıt inceleme tutanağına göre 12.06.2000-31.10.2000 tarihleri arasında işyerinde çalıştığının belirlendiği, ancak işkazası geçirdiği tarihte bildirimiz çalıştırıldığından 506 sayılı Yasanın 80. maddesi gereğince 1 günlük primin tahsilinin gerekeceği hususlarının belirlendiği anlaşılmıştır. 5510 sayılı Yasanın 59 (506 sayılı Yasanın 130.) maddesi hükmü gereği, Kurum müfettiş raporları aksi sabit oluncaya kadar geçerli belgeler olduğu açıktır. Dolayısı ile her zaman eşdeğer belgelerle aksi ispat edilmek üzere menfi tesbit davası açılması mümkün olduğu halde deliller toplanmadan müsbet bir durumun tesbiti istenebileceği, menfi bir durumun tesbiti istenemeyeceği düşüncesi ile dava ret edilmiştir (Y. 21. HD'nin 19.01. 2011 tarih, 2009/16355-201 sayılı kararı); Y. 21. HD'nin, 26.01.2006 tarih, 2005/9879-319 sayılı kararı.

de) itiraz edilebilecek olması karşısında, tebliğ yoluyla, rapor, aleyhine olan tarafa, hem kendini savunma olanağı tanınmış olacak, hem de işyerinde saptanan mevzuata aykırı uygulamaları öğrenme ve düzeltme fırsatı verilmiş olacaktır¹⁴³. Kaldı ki, raporun tebliğine ilişkin bir hüküm bulunmamakta ise de, bunu engelleyen ve yasaklayan bir hüküm de bulunmamaktadır. Bu nedenle, hazırlanan gerekçeli rapor/tutanak, taraflara tebliğ edilmelidir. En azından tespit sırasında hazır olmayan ve tespit raporunda/tutanağında imzası bulunmayan ve özellikle hak alanını ilgilendiren kişilerin bilgilendirilmesi ve itiraz edilebilmesi açısından tebliğ gerekli bir koşuldur.

VI. Tutanaklara İtiraz Edilmesi

Yetkili memurlarca düzenlenen tutanakların, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli belge sayılmasıyla, bu tutanakların yönetimin elinde çalışma hayatının denetimi bakımından son derece etkili bir çare olduğu hemen anlaşılmaktadır. Uygulamada gelişigüzel tutanaklar tutulması mümkündür. Bu nedenle, kanun koyucu 92. maddede, iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebileceğini düzenlemiştir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez. Kanun, açıkça belirtilenler dışında, tutanakların iptali için ayrıca dava açılacağına ilişkin bir imkan tanımamıştır. Aksinin kanıtlanması bir savunma olarak ileri sürülebilir ise de, iptali için dava açılmaz. Kanun koyucu böyle bir yola imkan tanımak isteseydi açıkça düzenlerdi.

1. İtirazın Hukuki Niteliği

İş Kanunu'nun 92. maddesindeki başvuru, "itiraz" biçiminde gerçekleşmektedir. Medenî usul hukukunda itiraz müessesesi bulunmamaktadır. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca itiraz edilmesi, hukuki anlamda bir davadır¹⁴⁴. Davada, davacı ve davalı olarak iki taraf vardır¹⁴⁵. İş K. m. 92/sondaki itiraz davasında, davacı işçi, iş müfettişi raporunun aksine daha fazla alacak bulunduğunu iddia etmektedir. İşveren ise, rapor veya tutanak ile belirtilen alacağın tutarına itiraz ederek, böyle bir alacağın tamamen veya kısmen mevcut olmadığını iddia ettiğinden, işveren tarafından açılan dava menfi tespit davası niteliğindedir¹⁴⁶. Davacı işveren yönünden burada menfi (olumsuz) bir durumun ispatı söz konusudur. İspat yükü olumsuz iddia eden tarafa değil, olumluyu iddia eden tarafa aittir. Bunun nedeni, ispat yükü kendisine düşen tarafın delil göstermesi bakımından içinde bulunduğu durumdur. Ortada bir çekişmesiz yargı söz konusu olmadığından dava dilekçesinin karşı tarafa tebliği gerekmektedir.

2. Görevli ve Yetkili Mahkeme

Yetkili memurun raporu, idari işleme eş bir işlem gibi görünmekte ise de, kanunda bu raporlara karşı başvurulacak yargı mercii açıkça gösterilmiştir. İş K. m.

¹⁴³ Bıyıklı, age, s. 345.

¹⁴⁴ Yılmaz, agm, s. 13.

¹⁴⁵ Kurt, agm, s. 71.

¹⁴⁶ Kurt, agm, s. 72

92/3, ikinci cümle hükmü, görevli mahkemeyi iş mahkemesi olarak göstermiştir. Yetkili mahkeme bakımından ise kanunda özel bir hüküm getirilmemiş olduğundan, burada iş mahkemelerine ilişkin yetki kuralı uygulanmalıdır. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre, iş mahkemelerinde açılacak her davaya, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince yerleşim yeri mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Buna göre dava, işçinin davalı olması durumunda, işçinin yerleşim yeri veya iş yerinin bulunduğu yer iş mahkemelerinde açılır. İşveren davalı konumunda ise, işverenin yerleşim yeri veya iş yerinin bulunduğu yer iş mahkemeleri, davayı görmeye yetkilidir.

3. Dava Açma Süresi

İtiraz davasını açma süresi (m. 92), otuz gün olarak belirlenmiştir. Kanunda bu sürenin başlangıcı belirtilmemiştir. Bu durumda süre, rapor ya da tutanağın taraflara tebliğ tarihinden itibaren işlemeye başlar (HMK m. 91). O halde davanın, yetkili memur raporunun taraflara tebliğinden itibaren işleyecek otuz gün içinde açılması gerekecektir. Buradaki süre hak düşürücü niteliktedir¹⁴⁷. Sürenin hak düşürücü süre olması nedeniyle uzatılması veya kısaltılması söz konusu olamaz. Kanun koyucunun, rapora itiraz yolunu getirmiş olması karşısında, rapordaki tespitlerin geçerlilik kazanması için, itiraz süresinin geçmesi, itiraz olduğu takdirde sonucunun beklenmesi gerekir. İtiraz olmazsa veya itiraz olup da reddedilirse, raporda tespit edilen işçi alacağı tahsile konulabilir hale gelecektir.

4. Yargılama ve Karar

Raporda tespit edilen işçi alacakları, esas olarak bu davanın konusunu oluşturmaktadır¹⁴⁸. İş Kanunu'nda iki madde dışında (m. 5 ve m. 20) ispat yükünün dağılımı konusunda İş Kanunu'nda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukukî sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir (HMK m. 190/1). Genel hükümlere göre açılan bir davada, ispat yükü davacıya aittir. Türk Medenî Kanunu'na (m.6) ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na (m. 190) göre, kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. İşverenin açtığı itiraz davası bir menfi tespit davası niteliğindedir. Çünkü, davacı, bir hukukî ilişkinin veya borcun hiç doğmadığını ileri sürmektedir. Adi bir karine niteliğini haiz rapor ve tutanakları, mahkemeye sunmasıyla birlikte, işçi, alacağının varlığını ispat yükünden kurtulmuş olur¹⁴⁹. Mahkemede böyle bir raporun varlığını dosya içeriğinden anladığı takdirde kendiliğinden göz önüne alacaktır. İşverenin, rapor ve tutanakların aksini, diğer bir ifade ile işçi alacağının mevcut olmadığını ispat etmesi gerekir.

Rapor veya tutanakta belirtilenden fazla bir alacağının mevcut olduğunu iddia eden işçinin açtığı itiraz davası, bir alacak davasıdır. Böyle bir davada, ispat yükü işçiye düşer. İşçi, alacağının varlığını, iş sözleşmesine dayandırıyor, sözleşmenin bir hukukî işlem olması nedeniyle, ispat bakımından kanunla öngörülen miktarı aşması hâlinde kesin delillerle ispatlamalıdır (HMK m. 200). İşçinin alacağı, iş

¹⁴⁷ Kurt, agm, s. 72.

¹⁴⁸ Kurt, agm, s. 72.

¹⁴⁹ Topuz Gökçen, Medeni Usul Hukukunda Karinelerle İspat, Ankara 2012, s. 68.

kazası gibi bir hukukî fiilden kaynaklanıyorsa, işçi, takdiri delillere dayanarak da alacağının varlığını ispat edebilir.

İşçinin açacağı itiraz davası bakımından, ispat yükünün yer değiştirmesine neden olabilen karinele önemli rol oynamaktadır. Gerçeğe uygun kabul edilen bir olaydan veya olaylar bütününden yola çıkılarak, diğer bir olayın varlığına dair karar vermeyi gerektiren bir kurala dayanılarak yapılan işleme karine denilir. Hukuki olsun, fiili olsun karine, vicdani kanaate ulaşmakta kullanılan veya bir başka deyişle, ispat faaliyeti sırasında başvuru olan bir işlemdir¹⁵⁰. İş Kanunu'ndaki hüküm (m.92) gereği, iş müfettişleri ve çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurlarının hazırladığı rapor ve tutanaklar, medeni yargılama hukuku bakımından, açılan bir davada, rapor veya tutanakta belirtilen işçi alacağının varlığını ve tutarını gösteren kanuni bir karine niteliğindedir¹⁵¹. Karine lehine olan taraf o olayı veya tutanakta belirtilen tutarı, ispat etmekle yükümlü değildir. Tutanak, aksi ispat edilinceye kadar delil teşkil eder. Buna karşılık, karine aleyhine olan taraf, aksini ispat edebilir. Aksini ispat özellikle kanuni karinelere karşı kullanılan bir ispat faaliyetidir. Karine niteliğinde olan tutanak temelinin ispat edilmesiyle, tutanak aleyhine olan tarafın, karine sonucunun (karineye dayalı olarak varlığı kabul edilen vakıya ya da hukuki durumun) meydana gelmediğine, yani tam tersinin olaya uygun olduğuna hakimi ikna etmesi gerekir¹⁵². Kanunda aksi belirtilmedikçe, kanuni karinelere yani söz konusu rapor veya tutanakların aksinin ispat edilebilmesi, tutanakların kesin delil etkisini ortadan kaldırmak mümkündür. Rapor ve tutanakların aksi (imzası olmayan ve çekince ileri süren veya hukuki fiile ilişkin olan tespitler) her türlü delille ve her aşamada ispatlanabilir.

Rapor ve tutanaklar bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Karine sonucunun hakim tarafından, hukuku uygulama görevi kapsamında kendiliğinden uygulan-

¹⁵⁰ Umar Bilge/Yılmaz Ejder, İspat Yükü, Ankara 1980, s. 165-166; Taşpınar Sema, "Fiili Karinelerin İspat Yükünün Dağılımındaki Rolü", AÜHFD, 1996, C. 45, S. 1-4, s. 533; Başözgen Ahmet, Medeni Usul Hukukunda İlk Görünüş İspatı, Ankara, 2010, s. 70; Topuz, age, s. 50.

¹⁵¹ Yılmaz, agm, s. 19; Özdemir, age, s. 15; Kurt, agm, s. 76; "Davacının yargı yoluna başvuru hakkı, hukuki yararının bulunmadığı gözetilerek yasayla düzenlenmiştir. Mahkemenin yasayla düzenlenen bir hakkın varlığını, hukuki yarar yokluğundan reddetmesi yasanın düzenleme amacına ve ruhuna aykırıdır. Mahkemenin davada menfaati etkilenecek olan işçi tarafından açılan davaları bekletici mesele sayarak veya dosyayı o davalarla birleştirerek sonuca varması gerekirken hukuki yarar bulunmadığı gerekçesiyle reddine karar vermesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" (Y. 9. HD nin 13.3.2012 tarih, 2012/5982-8344 sayılı kararı); "Mahkemece hizmet akdinin davalı işveren tarafından haklı neden bulunmadığı hâlde feshedildiği kabul edilerek ihbar tazminatı isteği hüküm altına alınmışsa da, dinletilen davacı tanıkları fesih konusunda bilgi vermemişlerdir. Davalının delil olarak dayandığı Bölge Çalışma Müdürlüğü raporunda, davacının işyerinde çalışan diğer bir işçiye hakaret etmesi sebebiyle hizmet akdinin işveren tarafından haklı olarak feshedildiği belirlenmiştir. Bu müfettiş tespiti aksi kanıtlanıncaya kadar kabul edilmesi gerekli delil niteliğindedir. Davacı bu tespitini aksini kanıtlamadığından, hizmet akdinin haklı nedenlerle davalı tarafından feshedildiğinin kabulü ve ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü olup bozmayı gerektirmiştir" (Y. 9. HD'nin 18.10.2004 tarih, 2004/7060-23334 sayılı kararı); Hukukumuzda, İş K. m. 92/son fıkra hükmünün öngördüğü kanuni karinelere benzeyen başka örnekler de vardır. Bunlar arasında, 5054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da bazı durumların varlığı halinde (m. 4, III-IV; m. 59) uyumlu eylemde bulunulmadığının ispatı yükü teşebbüslere düşmektedir. Ayrıca 6831 sayılı Orman Kanunu'nun 82/4. maddesindeki "Bu zabıtlar, hilafı ispat olununcaya kadar muteberdir"; İcra ve İflas Kanunu'nun 8. maddesi gereği "İcra ve iflas dairelerinin tutanakları, hilafı sabit oluncaya kadar muteberdir" hükmü de aynı niteliktedir.

¹⁵² Taşpınar, agm, s. 562; Topuz, age, s. 34.

ması gerekir¹⁵³. Bu çerçevede, tutanaklardaki tespit, somut verilere dayanılarak saptanmış olmadığı takdirde, mahkemece daha ayrıntılı bir araştırmaya girilmeli, bu kapsamda davanın Sosyal Güvenlik Kurumu'nu dolayısıyla, kamusal yönü de dikkate alınarak maddî gerçeğe uygun bir karar verilebilmesi amacıyla raporu düzenleyen müfettiş de dinlenebilmeli ve davanın taraflarının iş müfettişine soracakları soruları cevaplandırmasının temini yoluna gidilmesi yerinde olacaktır¹⁵⁴.

Müfettiş tutanağındaki tespit ile mahkemece toplanan diğer delillere göre ortaya çıkan tespit arasında bir çelişki bulunduğu takdirde, bu çelişki giderilmelidir. Örneğin iş kazasından kaynaklanan tazminat davasında, kusur oranına ilişkin müfettiş tutanağı ile davada alınan rapor arasındaki çelişki giderilmelidir¹⁵⁵.

5. İtiraz Davasında Verilen Kararın Başka Davalarda Bağlayıcılığı

İş mahkemesinin verdiği karar, davanın tarafları açısından maddî anlamda kesin hüküm oluşturur. Mahkemenin verdiği kesin hüküm, bu davanın tarafları olmayan kişiler yönünden kesin hüküm ve kesin delil oluşturmaz. Ancak, itiraz davasında verilen hüküm, tarafları farklı diğer bir davada, güçlü takdiri delil teşkil eder¹⁵⁶.

¹⁵³ Topuz, age, s. 185.

¹⁵⁴ Yılmaz, agm, s. 20; Y. 10. HD'nin 31.10.1995 tarih, 1995/8571-9042 sayılı ve 14.9.1994 tarih, 1994/11036-16240 sayılı kararları; YHGK'nun 04.02.2009 tarih, 2009/2-48 sayılı kararı.

¹⁵⁵ Y. 10. HD'nin 18.4.2002 tarih, 2002/2892-3449 sayılı kararı; "Davacı müfettişe verdiği ifadenin işten çıkarılma tehdidi altında verildiğini iddia etmiştir. Ancak davacı 16.03.2006 tarihinde müfettişe ifade vermiş 05.02.2007 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüştür. Dosya içeriğinde de davacının tehdit edildiği, baskı altında ifade verdiğine ilişkin herhangi bir delil mevcut değildir. Hata, hile, ikrah gibi iradeyi fesada uğratan hallerin somut delillerle ispat edilmesi gerekmektedir. Bu sebeple davacının müfettişe ifade verdiği 16.03.2006 tarihine kadar olan çalışma süresi yönünden davacıyı bağlayacaktır. Kaldı ki tanık beyanlarını bütün olarak değerlendirdiğimizde bilirkişinin hesaplamaya esas aldığı çalışma sürelerine ilişkin ifadelerinde söz konusu olmadığı görülmektedir. Hal böyle olunca Mahkemece yapılacak iş fazla çalışma ücreti ve yıllık izin ücreti yönünden de 15 şer gün izin kullandığı yönündeki davacının iş müfettişine verdiği beyanlarını esas alarak denetim tarihine kadar olan süre itibarıyla hesaplama yapmaktan ibarettir" (Y. 9. HD'nin 17.5.2012 tarih, 2010/12004-17448 sayılı kararı).

¹⁵⁶ Yılmaz, agm, s. 21.

VII. SONUÇ

İş hukukunda işçi lehine yorum ilkesi gereği, işçinin geçimini temin ettiği ücret alacakları ile hizmetlerinin tespiti için dava yoluna başvurması ve bunu ispat etmesi güç olmaktadır. Davaların uzaması nedeniyle işçi, hakkına kavuşamamaktadır. İş müfettişlerince düzenlenen tutanakların, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli belge sayılmasıyla, bu tutanakların yönetimin elinde çalışma hayatının denetimi bakımından son derece etkili bir çare olduğu hemen anlaşılmaktadır. Böylece, mahkemeye başvuran taraf iş müfettişi veya çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü memurunun hazırladığı rapor veya tutanaklarla, işçi alacağının tahsili veya hukuki durumun ispat edilmesi kolaylaştırılmış olmaktadır.